



# GUÍA DE INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA



2016

**ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

**DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS**

**E INTERCULTURALIDAD EN LAS FF.AA.**



**COORDINACIÓN GENERAL: LILIANA GUZMAN GORENA**

**ELABORACIÓN:**

**LIC. My. PS. GLORIA MARIA CAROLA GRYZBOWSKI GAINZA**

**AUTORÍA: DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS E INTERCULTURALIDAD EN LAS FF.AA. – MINISTERIO DE DEFENSA.**

**2016**

## INDICE

<b>GUÍA DE INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO 1</b>	<b>5</b>
<b>I. MARCO NORMATIVO</b>	<b>5</b>
A. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	5
B. CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER	5
C. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA	7
D. CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO.	7
E. LEY N° 348 LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	8
<b>II. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL SECTOR DEFENSA</b>	<b>8</b>
A. CODIGO DE ETICA DEL MINISTERIO DE DEFENSA	8
B. RESOLUCION MINISTERIAL 261	9
<b>III. OBJETO Y ALCANCE</b>	<b>9</b>
C. OBJETIVO GENERAL	9
D. OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
<b>IV. AMBITO DE APLICACION</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 2</b>	<b>10</b>
<b>METODOLOGÍA DE APLICACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>I. MECANISMOS DE APLICACIÓN</b>	<b>10</b>
A. PERSONAL DE LA INSPECCIÓN	10
B. FASES DE LA INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÈNERO	10
1. PLANIFICACIÓN DE LA INSPECCIÓN	11
2. DURANTE LA INSPECCIÓN:	11
3. DESPUÉS DE LA INSPECCIÓN:	12
<b>ANEXOS</b>	<b>13</b>
<b>GUÍA DE INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA</b>	<b>13</b>
<b>ANEXO N°1</b>	<b>1</b>
<b>GUÍA DE INSPECCIÓN A GRANDES Y PEQUEÑAS UNIDADES</b>	<b>1</b>
<b>SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO</b>	<b>1</b>
<b>CUADRO N° 1 A</b>	<b>4</b>
<b>EFFECTIVO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD</b>	<b>4</b>
<b>CUADRO N° 1 B</b>	<b>5</b>
<b>ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA</b>	<b>5</b>
<b>CUADRO N° 1 C</b>	<b>6</b>
<b>INGRESOS Y EGRESOS EN INSTITUTOS DE FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>CUADRO N° 1 D</b>	<b>7</b>
<b>PORCENTAJE DE BAJAS POR GÉNERO EN INSTITUTOS</b>	<b>7</b>

<b>CUADRO N° 1 E</b>	<b>8</b>
<b>CANTIDAD DE EGRESADOS/AS CON SU RESPECTIVA ESPECIALIDAD</b>	<b>8</b>
<b>ANEXO N°2</b>	<b>10</b>
<b>LINEAMIENTOS PARA ELEVAR EL INFORME DE INSPECCIÓN DE GÉNERO</b>	<b>10</b>

## **GUÍA DE INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA**

### **CAPITULO 1**

La presente Guía, se constituye en un mecanismo administrativo en el ámbito del Sector Defensa en el marco de la ley 348, que forma parte de las políticas públicas que garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, bajo las premisas de descolonización, despatriarcalización, inclusión social e igualdad de oportunidades, a las mujeres militares brindando un trabajo digno y libre de cualquier forma de violencia contra las mujeres, es una medida que se adopta como prevención y protección (Art. 15. Acciones Preventivas del Reglamento de la Ley 348), contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, mediante procedimientos internos administrativos para su denuncia, investigación, atención y seguimiento del caso hasta su resolución en la vía que corresponda, Ley 348, Art. 21 I.1 y 9 Título III).

#### **I. MARCO NORMATIVO**

##### **A. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS**

Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José de Costa Rica de 1969.

Artículo 5. Derecho a la integridad personal.

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad.

Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias o esos ataques.

- Son principios orientadores para la interpretación de los derechos de las mujeres

**Ratificación de la Convención Americana de Derechos Humanos.** El Estado Plurinacional de Bolivia ratificó la mencionada convención mediante Ley 1430 de 11 de febrero de 1993, disponiendo la: aprobación y ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José", suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y el reconocimiento de la competencia de la Comisión y de la Corte Interamericana sobre Derechos Humanos, de conformidad con los artículos 45 y 62 de la Convención.

##### **B. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

El Estado ha ratificado diversos instrumentos internacionales como la "Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer" conocida por sus acrónimos en inglés como CEDAW aprobada en Nueva York. EEUU el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que reúne en un único instrumento legal

internacional de derechos humanos las disposiciones de instrumentos anteriores de la Organización de Naciones Unidas relativas a la discriminación contra la mujer, por lo que se dice que es la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres. Suscrita por el Estado Plurinacional de Bolivia firmó el 30 de mayo de 1980, ratificada el 8 de junio de 1990 (fecha de depósito), mediante Ley N° 1100 promulgada el 15 de septiembre de 1989. De la misma forma, Bolivia firmó el protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el 10 de diciembre 1999, ratificada el 27 de septiembre del 2000 (fecha de depósito), mediante la Ley N° 2103 promulgada el 20 de junio de 2000.

CEDAW, cuyo preámbulo reconoce que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia”.

El Artículo Primero de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1979), dice:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer, ratificada por el país, en su preámbulo reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

Entre los efectos de la aprobación de este instrumento internacional en el ámbito institucional se tiene:

- Cambio legislativo para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, desarrollando legislación relacionada con violencia familiar, los delitos contra la libertad sexual y penalizando la violencia contra la mujer.
- En lo estructural los Estados han creado estructuras especializadas tales como la Procuradurías de la Mujer, Defensorías, Fiscalías, etc.
- En lo político cultural se han desarrollado campañas contra la violencia de género, capacitaciones, estudios, etc.
- Toda Institución debe considerar los valores que se derivan de los principios de la Convención, que en sentido ético son aquellos juicios prácticos que surgen inmediatamente de la aceptación de un valor. Por ejemplo, del valor vida humana se origina el principio de respeto a todo ser humano, del cual se deriva la igualdad, la no discriminación, la justicia, etc.

En el caso de los derechos humanos de las mujeres, se desarrollan una serie de principios generales de interpretación que se deben tener en cuenta, entre ellos:

- Enunciados básicos que se aplican en situaciones donde las normas jurídicas y los hechos a interpretar son vagos e imprecisos.
- Tienen un sentido lógico que se armonizan entre sí.

### C. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA

Asimismo, Bolivia ha ratificado la **Convención Interamericana** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en **Belem do Para, Brasil** y puesta en vigor el 5 de marzo de 1995, se constituye en el primer instrumento legal internacional en el mundo que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y cataloga la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos

Y otras normas Internacionales ratificadas por el Estado referidas a la temática tratada.

### D. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

Aprobada el 25 de enero 2009 previo referéndum.

Titulo Primero "Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona"

Artículo 6. Inciso II. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

Titulo Segundo

Artículo 13. Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos.

Artículo 14 II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15. I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

Art. 15º "Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia y que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional".

Art. 114º “Queda prohibida toda forma de violencia física o moral, las servidoras públicas y los servidores públicos o las autoridades públicas que las apliquen, instiguen o consientan serán destituidas y destituidos, sin perjuicio de las sanciones determinadas por la Ley”.

Artículo 49. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Los artículos 13 y 14 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, concordante con los artículos 38 y 39 del Decreto Supremo N°. 29894 del 07 de febrero del 2009, facultan al Ministerio de Defensa a “promover y coordinar la defensa de los derechos humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades, transparencia e interculturalidad en las Fuerzas Armadas”.

El Órgano Ejecutivo dentro de la estructura del Ministerio de Defensa por DS 29894 de fecha 7 de febrero de 2009, artículo 38, parágrafo II crea la Dirección General de Derechos Humanos e Interculturalidad en las Fuerzas Armadas, con una Unidad de Interculturalidad e Igualdad de Oportunidades, instancia que como parte de su desarrollo ha realizado el seguimiento y evaluación de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

## **E. LEY N° 348 LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

Aprobada el 9 de marzo de 2013

Artículo 7. Tipos de violencia contra las mujeres. Inciso 15. Violencia en la familia. Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa o colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.

**DECRETO SUPREMO N° 2145.** Del 14 de octubre de 2014

Artículo 15. (Medidas en el Ámbito Laboral) artículo 15, parágrafo I establece; “Los Ministerios de Defensa y de Gobierno, implementarán programas y acciones de prevención de la violencia contra las mujeres, dirigidos a miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana.”

Artículo 145. Bis (Incumplimiento de deberes de protección a mujeres en situación de violencia). La servidora o el servidor público que mediante acción u omisión en ejercicio de una función pública propicie la impunidad u obstaculice la investigación de delito de violencia contra las mujeres, recibirá sanción alternativa de trabajos comunitarios de noventa (90) días a ciento veinte (120) días e inhabilitación de uno a cuatro años para el ejercicio de la función pública.

## **II. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL SECTOR DEFENSA**

### **A. CODIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE DEFENSA**

Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética, en base al respeto, responsabilidad, dignidad, verdad y justicia (Art. 14).



## **B. RESOLUCIÓN MINISTERIAL 261**

Que adopta políticas institucionales para prevenir, eliminar, y sancionar actos y prácticas, racistas y discriminatorias y establece mecanismos de protección a los Derechos Humanos, bajo los principios de igualdad y respeto.

## **III. OBJETO Y ALCANCE**

### **C. OBJETIVO GENERAL**

El presente documento constituye una guía técnica de directa y general aplicación, para la realización de inspecciones en: Grandes y Pequeñas Unidades, Institutos y Reparticiones Militares.

Esta Guía pretende facilitar el método, el rigor y la eficacia de la actividad inspectora permitiendo y facilitando la visibilización de variables de género transversalizadas, en todas las áreas del quehacer institucional.

### **D. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer mecanismos para el manejo y tratamiento adecuado de los datos de género, que servirán en la planificación.
- Promover la cultura de género y su transversalización, en todos los ámbitos administrativos y operativos.
- Difundir y promocionar la normativa existente en Bolivia, relacionada con las variables de género
- Realizar la vigilancia del cumplimiento de las medidas de acción afirmativa.
- Visibilizar las necesidades diferenciadas por género, a fin de promover una adecuada conciliación de la vida laboral y doméstica en los miembros de la Institución.
- Reflejar el uso de medidas adecuadas para prevenir la inequidad de género.
- Promover que los datos y la información facilitados en el informe la inspección con enfoque de Género o en cualquier otro informe o notificación presentados, reflejan fielmente el estado de cumplimiento de la legislación en la temática de Equidad de Género.
- Promover una cultura de equidad en el personal de la institución.

## **IV. AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo será de aplicación en el Sector Defensa y son responsables del fiel y estricto cumplimiento, la Dirección General de Derechos Humanos e Interculturalidad en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, del Comando en Jefe de las FF.AA., los Comandos Generales del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Boliviana, a través de las Inspectorías, Direcciones de DD.HH, Jefaturas del Departamento I, oficinas u observatorios de género y Centros Médicos Institucionales.

## CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

### I. MECANISMOS DE APLICACIÓN

La “Guía de Inspección con Enfoque de Género” (anexo N° 1), se deberá incorporar en los procedimientos habituales de las inspecciones, sean estas de tipo formal o Informal y deberán ser procesadas de forma individual para cada unidad, y global, a fin de visibilizar los avances en medidas de acción afirmativa y cumplimiento de la Ley en lo que a equidad respecta. (ver anexo N° 2 Modelo de informe, anexo N° 3 Matriz de Datos).

#### A. PERSONAL DE LA INSPECCIÓN

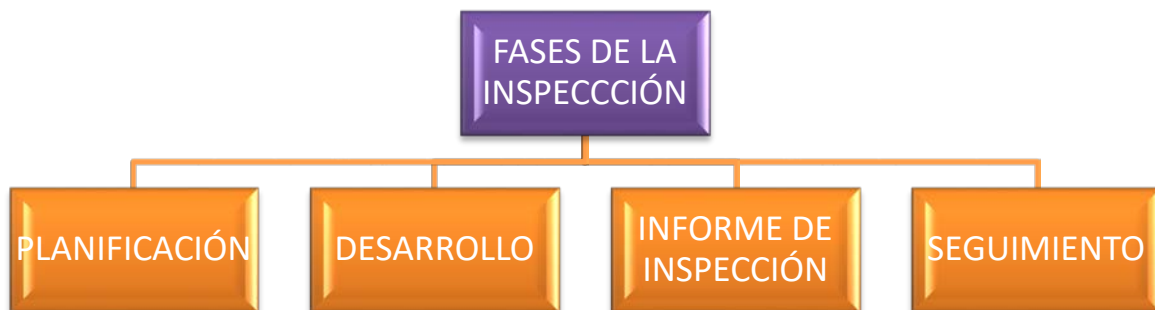
Para la ejecución de una inspección, es fundamental que el personal que la lleve a cabo disponga de un nivel de conocimientos y experiencia suficientes, que le permita obtener conclusiones veraces y objetivas del proceso de evaluación realizado.

Respetando los procedimientos habituales de cada Fuerza para las inspecciones que se realizan de forma ordinaria, se deberá prever que dentro del personal asignado, en inspecciones a Grandes y Pequeñas Unidades, se incluya la presencia de por lo menos una Dama, quien será la encargada del levantamiento de la información del área de género.

#### B. FASES DE LA INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE GÈNERO

Se describen a continuación de forma detallada las fases en las que se debe desarrollar una inspección con enfoque de género:

- Planificación.
- Desarrollo de la Inspección.
- Informe de Inspección.
- Seguimiento.



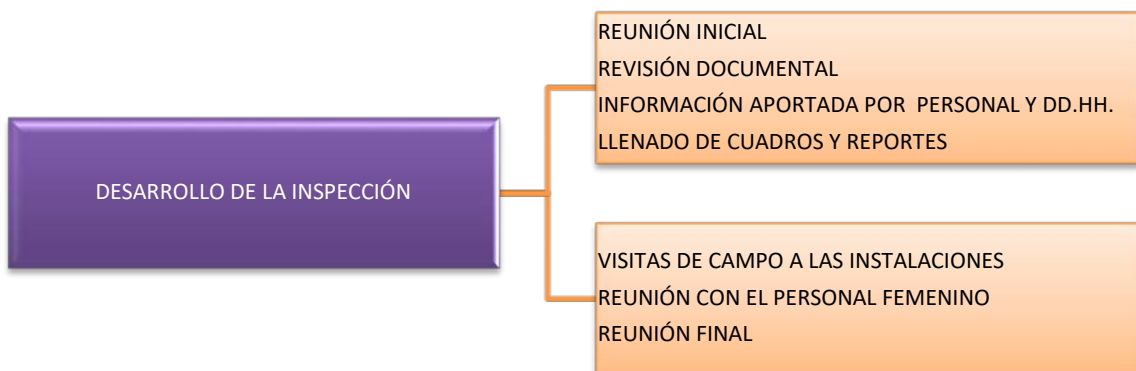
## 1. PLANIFICACIÓN DE LA INSPECCIÓN

En la fase de planificación de una inspección, se han de llevar a cabo las siguientes actividades:

- Preparación de la inspección.
- Desarrollo de un plan de inspección.
- Análisis de la información y elaboración de los documentos de trabajo.
- Conocer sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar, así como las del resto de inspectores designados.
- Conocer el alcance y programa de la inspección, así como los requisitos y criterios de evaluación a aplicar.

## 2. DURANTE LA INSPECCIÓN:

- Respetar las normas que al respecto tenga definidas la institución.
- Verificar la validez y fiabilidad de las fuentes de información.
- En todo momento ser rigurosos y ordenados en las labores de inspección, cumpliendo el programa y alcance definido.
- Anotar las dificultades que, por parte de la Unidad inspeccionada, se puedan presentar para la realización de la inspección, en especial, el acceso a las partes de la instalación que se consideren necesarias o la disposición de la información, documentación, elementos o personal que fuese preciso.
- Ser totalmente objetivos en la obtención de resultados, mostrando absoluta imparcialidad.



- **REUNIÓN INICIAL:** A esta reunión, deben acudir todas las personas que van a estar involucradas en el desarrollo de la inspección, tanto por parte del equipo inspector como por parte de la Unidad inspeccionada.

El objetivo de esta reunión es proceder a:

a) Presentación de los miembros del equipo inspector y los representantes del establecimiento. Es importante que todos conozcan la misión de cada uno durante el transcurso de la inspección, para saber a qué persona hay que recurrir en el caso de que surjan dudas o problemas. En todo caso, el coordinador de los trabajos de inspección será el inspector jefe, quien debe canalizar las preguntas y los comunicados que presenten los representantes del establecimiento.

b) Presentación del alcance, objetivos y plan de la inspección, así como acuerdo del cronograma de la inspección.

En esta reunión debe quedar totalmente definido y concretado, cuál va a ser el alcance de la inspección.

Asimismo, debe confirmarse el programa de inspección elaborado por el equipo inspector, pudiendo ser corregido con las posibles observaciones y sugerencias que hayan podido surgir durante la celebración de esta reunión.

c) Establecer los canales de comunicación entre el equipo inspector y los responsables del establecimiento.

- **LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN**

a) Realización de entrevistas: Durante el proceso de inspección, se realizarán las entrevistas que los inspectores crean necesarias, tanto con los responsables del área inspeccionada como con otras personas que estimen conveniente.

Estas entrevistas deben ser profesionales, serias y concretas. No debe entrarse en discusiones y la persona entrevistada debe poder responder con seguridad a las preguntas que se le formulen.

b) Examen de documentos y registros: La información obtenida durante las entrevistas debe ser contrastada con otra información de apoyo, tales como documentos, registros y resultados de mediciones existentes. Las declaraciones no verificables deben identificarse como tales.

c) Visita de las instalaciones del establecimiento: Durante la visita a las instalaciones, el inspector debe comunicar a su acompañante de las instalaciones a las que se le realizará la inspección de campo.

d) Reunión con el Personal Femenino: Durante la inspección la Dama encargada del levantamiento de información, se reunirá con el personal femenino a objeto de rescatar dudas e inquietudes de género y repasar la normativa vigente en la temática, verificar el cumplimiento de las licencias por maternidad, lactancia, excepciones de turnos y guardias por embarazo , etc.

### **3. DESPUÉS DE LA INSPECCIÓN:**

- Garantizar que se han evaluado todos los aspectos definidos en el programa de inspección, y que las deficiencias identificadas conforme a la legislación de aplicación son soportadas por evidencias y razones apropiadas.
- Elaborar el informe correspondiente.
- Actualizar los cuadros de estadísticas generales (anexo N° 3).

**ANEXOS**  
**GUÍA DE INSPECCIÓN CON ENFOQUE DE**  
**GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA**

**ANEXO N°1**  
**GUÍA DE INSPECCIÓN A GRANDES Y PEQUEÑAS UNIDADES**  
**SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO**

ORDEN DE INSPECCIÓN N° /16
DISPUESTA POR: _____
FECHA DE INSPECCIÓN: _____

1	UNIDAD INSPECCIONADA		
2	COMANDANTE DE UNIDAD	Grado, Nombre y Apellido Comandante:	
			FIRMA
3	2do. COMANDANTE (RESPONSABLE DE DD.HH. Y D.I.H.)	Grado, Nombre y Apellido 2do. Comandante:	
			FIRMA
		PRESENTACIÓN DE TAREAS Y FUNCIONES DE LA SECCIÓN /UNIDAD DE GÉNERO	1
		Explicación a cargo de la Oficial de Género u homóloga/o. de los objetivos de esta área de la inspección	
		ASENTAR NOVEDADES RELACIONADAS A TEMAS DE GÉNERO	2
		CONSULTAS SOBRE LA TEMÁTICA	3
		* *  * * *	

4	JEFE DE PERSONAL	Grado, Nombre y Apellido Jefe de Personal:						
						FIRMA		
		EFECTIVO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD (HOMBRES Y MUJERES)						1
		COMPLETAR ANEXO ALFA						
		SITUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LICENCIAS Y DERECHOS EN VARONES Y MUJERES ESPECIALMENTE <b>TAREAS ASIGNADAS A LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERIODO DE LACTANCIA</b>						2
		Nº Mujeres militares en la Unidad		Nº Mujeres militares embarazadas en la Unidad		Nº de mujeres militares exentas de guardia por embarazo /lactancia		
		Nº de Mujeres en la Unidad (Militares y civiles)		Nº de mujeres militares en periodo de lactancia en la Unidad		Nº mujeres en uso de licencia pre/post natal		
		Nº de mujeres que usaron su permiso para Mamografía		Nº de mujeres militares casadas con miembros de la institución		Nº de mujeres que tienen hijos con otro miembro de la institución		
		Nº de Varones que usaron su permiso para análisis de próstata		Nº de varones que usaron su licencia de paternidad, 3 días hábiles		Nº mujeres embarazadas que hacen uso del uniforme de maternidad		
		Nº de niños, menores a 5 años hijos de personal de la Unidad		Nº de personas que tienen familia mono parental con custodia exclusiva		Nº de incidentes de género que involucren a su personal (VIF o Acoso)		
NOVEDADES RESPECTO AL TEMA DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS/DIRECTIVAS DE EMBARAZO Y LACTANCIA						3		
ASENTAR NOVEDADES DEL PERSONAL FEMENINO						4		
ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA A EVALUAR COMPLETAR ANEXO BRAVO						5		
5	DAMA OFICIAL MÁS ANTIGUA (PRESENTE EN LA UNIDAD)	Grado, Nombre y apellido:						
						FIRMA		
		PRESENTACIÓN DE TAREAS Y FUNCIONES DE LA SECCIÓN UNIDAD DE GÉNERO						1
		Explicación a cargo de la Oficial de Género.						
CONSULTAS SOBRE LA TEMÁTICA						2		

		INQUIETUDES/INCONVENIENTES DEL PERSONAL FEMENINO SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS EN RAZÓN DE GÉNERO			
				3	
6	DAMA SARGENTO MÁS ANTIGUA (PRESENTE EN LA UNIDAD)	Grado, Nombre y apellido:			
				FIRMA	
		PRESENTACIÓN DE TAREAS Y FUNCIONES DE LA SECCIÓN UNIDAD DE GÉNERO			1
		Explicación a cargo de la Oficial de Género.			
		CONSULTAS SOBRE LA TEMÁTICA			2
		INQUIETUDES/INCONVENIENTES DEL PERSONAL FEMENINO SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS EN RAZÓN DE GÉNERO			
				3	
OFICIAL DE GÉNERO ACTUANTE:		Grado, Apellido y Nombre	Firma		
AUTORIDAD SUPERIOR A CARGO DE LA INSPECCIÓN		Grado, Apellido y Nombre	Firma		
*SE DEBERÁN COMPLETAR TODOS LOS CAMPOS DE LA GUÍA DE INSPECCIÓN					



**CUADRO Nº 1 A**  
**EFFECTIVO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD**

SEXO	CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL								
	MILITARES	OO.SUP.	OO.SUB	Nº OO SUB QUE EJERCEN SU ESPECIALIDAD	SUBOF.	Nº SUBOF QUE EJERCEN SU ESPECIALIDAD	SGTOS.	Nº SGTOS QUE EJERCEN SU ESPECIALIDAD	CIVILES
HOMBRES									
MUJERES									
TOTAL									
OBSERVACIONES SOBRE EL EJERCICIO DE LA ESPECIALIDAD O DE LA PROFESIÓN									

**CUADRO N° 1 B  
ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA**

ÍTEMS A EVALUAR		HOMBRES					MUJERES					OBSERVACIONES		
		Tiene	Ni tiene	CANTIDAD	ESTADO			Tiene	No tiene	CANTIDAD	ESTADO			
					BUENO	REGULAR	MALO				BUENO		REGULAR	MALO
DORMITORIOS <sup>(1)</sup> (Institutos y UU con Tropa)														
SANIDAD	Dormitorios													
	Baños													
BAÑOS	Baños diferenciados por género Oficiales													
	Baños diferenciados por género Sub oficiales y sargentos													
	Baños diferenciados por género Cadetes/alumnos/tropa/pre-militares													
DUCHAS	Duchas diferenciadas por género-Oficiales													
	Duchas diferenciadas por género Sub oficiales y sargentos													
	Duchas diferenciadas por género Cadetes/alumnos/ tropa													
VIVIENDAS DE SOLTEROS														
SALA DE DESCANSO PARA PERSONAL DE GUARDIA Y TURNOS														
VESTIDORES														

**CUADRO N° 1 C**  
**INGRESOS Y EGRESOS EN INSTITUTOS DE FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN**

<b>GÉNERO</b>	<b>CUPOS DE INGRESO POR GESTIÓN</b>	<b>INGRESOS EN LA GESTIÓN</b>	<b>Nº DE POSTULANTES</b>	<b>Nº DE POSTULANTES QUE PASARON A SER CADETES/ALUMNOS</b>	<b>EGRESADOS</b>	<b>ORDEN DE MÉRITOS DE EGRESO*</b>
HOMBRES						
MUJERES						
TOTAL						

\*Anexar. Lista por orden de méritos

**CUADRO N° 1 D**  
**PORCENTAJE DE BAJAS POR GÉNERO EN INSTITUTOS**

%	BRA	BRM	IND	INEP	PAT	EMB	CAS	VOL	OTRAS	TOTAL
<b>HOMBRES</b>										
<b>MUJERES</b>										
<b>TOTAL DE BAJAS</b>										
<b>OBSERVACIONES</b>										

- Bajo Rendimiento Académico
- Bajo Rendimiento Militar.
- Indisciplina.
- Paternidad.
- Embarazo.
- Baja Voluntaria.
- Otras que el Régimen interno contemple (señalar en una columna cada variable considerada).

**CUADRO N° 1 E**  
**CANTIDAD DE EGRESADOS/AS CON SU RESPECTIVA ESPECIALIDAD**

GÉNERO	ESPECIALIDAD									
HOMBRES										
MUJERES										
TOTAL										
OBSERVACIONES										

Ingresar las especialidades de cada instituto en las columnas y reflejar en N° de hombres y mujeres, en cada una de las mismas.

**CUADRO Nº 1 F**  
**ESCUELA DE MÚSICA: SÍNTESIS COMPARATIVA ESPECIALIDADES \***

ESPECIALIDADES	GESTIÓN						TOTAL
	1º AÑO		2º AÑO		3º AÑO		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Clarinete							
Saxo							
Trompeta							
Bajo							
Barítono							
Trombón							
Tuba							
Clarinete Bajo							
Corno							
Flauta							
Flautín							
Oboe							
Tambor							
Bombo							
Platillo							
Otras*							
TOTAL							

- \*Incorporar cualquier variante y explicitarla
- Reporte por gestión

**ANEXO N°2**  
**LINEAMIENTOS PARA ELEVAR EL INFORME DE INSPECCIÓN DE GÉNERO**

**I. DATOS DE LA INSPECCIÓN**

Orden de Inspección N° /1

Dispuesta por:

Unidad en la que se realizó:

Fecha de realización:

Hora: Inicio: ..... Finalización:.....

**II. PERSONAL INTERVINIENTE EN LA INSPECCIÓN**

Indicar Cargo, Grado, Nombre y Apellido (de todo el personal que participó en la inspección destacando el cargo correspondiente).

**III. TAREA**

Inspección en lo concerniente al Área Género, de acuerdo a los ítems y temas desarrollados en la Guía de Inspección a Grandes y Pequeñas Unidades sobre Situación de Equidad de Género, la cual se adjuntará como parte integrante del Informe de Inspección, dejando constancia de la cantidad de fojas que la constituyen.

Se debe tener presente que los Campos de la Guía de Inspección, deberán ser completados en todos los casos, aun cuando no hubieran novedades asentando "Sin Novedad".

**IV. OBJETIVO DEL INFORME**

Proporcionar a la autoridad que ha ordenado la inspección, elementos de juicio fundamentales para la retroalimentación del sistema de control institucional interno y dar impulso a la realización de las adecuaciones, modificaciones o ajustes que fueran necesarios, sobre la situación de género en las Unidades de la FFAA.

**V. PROCEDIMIENTOS REALIZADOS**

Consignar con detalle que se efectuó:

1º) Extracción de las novedades.

2º) Entrevistas con los autoridades con competencia en el área y asuntos relacionados a Género de la Unidad y las coordinaciones efectuadas sobre las situaciones planteadas.

3º) Cotejo del grado de conocimiento y cumplimiento de la normativa vigente en materia de género.

## **VI. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES**

Detallar:

1) - Hallazgo N° 1.

Recomendación:

3) - Hallazgo N° 2.

Recomendación:

## **VII. ASPECTOS DESTACABLES**

Se mencionarán (sólo si los hubiere), haciendo referencia a prácticas o circunstancias que ameriten ser mencionadas para ser usadas como ejemplo de soluciones a problemas similares en otras Unidades.

## **VIII. DOCUMENTOS ADJUNTOS**

En oportunidad de elevar el Informe, se deberá prever los documentos adjuntos y siempre se incluirá la Guía de Inspección debidamente llenada. En caso de inspecciones a varias Unidades dependiente de una Gran Unidad, el informe deberá constatar el total de los resultados.